

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOLOGIS KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO SURAKARTA



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Azarachma Ulfi Kumala
F 100 130 077

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOLOGIS KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Azarachma Ulfi Kumala
F 100 130 077

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a long, sweeping horizontal line that curves upwards at the end.

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi
NIK.838/0624067301

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN
PSIKOLOGIS KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. DJITOE INDONESIAN TOBACCO SURAKARTA

Oleh:

Azarachma Ulfi Kumala
F 100 130 077

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 26 April 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si, Psi
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M.Si, Psi
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan



(Dr. Moordiningsih, M. SI., Psi.)
NIK. 876/0615127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 April 2017

Penulis



Azarachma Ulfi Kumala
F 100 130 077

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN PSIKOLOGIS KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. DJITOE INDOONESIAN TOBACCO SURAKARTA

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja, dan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Penelitian ini mengambil subjek karyawan produksi. Metode pengumpulan data menggunakan teknik *accidental* dengan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dan skala loyalitas kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson dengan program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,594; signifikan (p) = 0,000 ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Sumbangan persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja sebesar 35,3% dan 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel loyalitas kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 51,94 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 42,5 yang berarti variabel loyalitas kerja masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 46,03 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 40 yang berarti variabel persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja masuk dalam kategori tinggi.

Kata kunci : persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja, loyalitas kerja, karyawan.

Abstract

The purpose in this research is to know the relation between perception toward psychological work environment with work loyalty, and hypothesis in this research is a positive relation between perception toward psychological work environment with work loyalty on PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta's employees. This research's subjects were production employees. This research used quantitative method with perception toward psychological work environment scale and work loyalty scale. The data analysis technique in this research used correlation of Carl Pearson' Product Moment with SPSS 16.0 program for windows. Based on the result of data analysis, the correlation coefficient (r) of 0,594; significant (p) = 0,000 ($p < 0,01$) means that there is a positive corelation between perception toward psychological work environment with work loyalty on PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta's employees. Effective contribution by perception toward psychological work environment is 35,3%, the rest is 64,7% is influence by the other factors. Work loyalty variable have the empirical means

(EM) is 51,94 and the hypothetical means (HM) is 42,5 which means that work loyalty variable get in to high category. Then perception toward psychological work environment have the empirical means (EM) is 46,03 and the hypothetical means (HM) is 40 which means that variable perception toward psychological work environment get in to high category.

Keywords: *perception toward psychological work environment, work loyalty, employees*

1. PENDAHULUAN

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan pastinya terikat kontrak perusahaan yang telah disepakati oleh semua karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan dengan mudah menjalankan peraturan perusahaan serta mendapatkan hasil kerja yang baik. Komitmen dalam bekerja merupakan suatu kekonsistenan dalam menjalankan pekerjaannya, Mowday, dkk. (dalam Zulkarnain & Hadiyani, 2014) memaparkan bahwa komitmen didalam organisasi yaitu suatu keinginan karyawan supaya tetap. Steers & Porter (1987) juga mengatakan tingkat komitmen yang tinggi untuk perusahaan akan memberi dampak baik untuk perusahaan. Tingkat komitmen yang tinggi akan mengakibatkan karyawan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedua pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa persepsi dukungan sosial, motivasi kerja, dan komitmen kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Darolia, dkk., 2010). Yuliana (2015) mengungkap fakta aspek-aspek komitmen organisasi yakni identifikasi, keterlibatan, serta loyalitas.

Hasibuan (2001) bahwa loyalitas kerja merupakan suatu unsur dalam penilaian kerja karyawan, dari pernyataan bahwa loyalitas mencakup kesetiaan yang dilihat dari kesiapan atau kesediaan karyawan dalam membela organisasinya dari orang maupun tim yang tidak bertanggung jawab di dalam maupun di luar organisasinya.

Tabel 1.
Data Presensi Karyawan Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Oktober	2014	80	27	2160	92	2068	4,25%
November	2014	80	26	2080	96	1991	4,61%
	Rata-rata						4.43%

Sumber: Data Hotel Ros In Bulan Oktober-November 2014

Berdasarkan tabel hasil survei dalam penelitian sebelumnya oleh Sanjaya (2015) data absensi karyawan Hotel Ros In Yogyakarta menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan berbentuk Hotel tersebut khususnya disiplin kerja, dan menurut Mudiarta, dkk (dalam Sanjaya, 2015) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik.

Hasil survey dalam penelitian Sanjaya (2015) terlihat pula ketidaksesuaian jam kerja yang ditunjukkan adanya pelanggaran jam kerja seperti datang terlambat dan pulang cepat tanpa ijin sebanyak 30% dengan jumlah tinggi yang menunjukkan kurang adanya kepatuhan kerja. Kepatuhan dapat diindikasikan sebagai kesanggupan mentaati segala peraturan dan tidak melanggar larangan yang ditentukan (Rahadiwati, 2013). Tingkat kehadiran karyawan seperti membolos dan ijin yang menunjukkan aspek tanggung jawab dibuktikan menurun dengan presentase 20%. Fenomena dari hasil pengamatan tersebut dikaitkan dengan pernyataan Kartono (1994) yang mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak atau kurang memiliki loyalitas akan berdampak terjadinya pemogokan, kemangkiran, sabotase, tingkat absen yang tinggi, serta turn over atau perpindahan.

Penelitian yang sama dilakukan Sanjaya (2015) menghasilkan bahwa sebanyak 3 orang (15%) mengatakan menurunnya kinerja karyawan karena karyawan Hotel Ros In Yogyakarta kurang adanya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Penelitian yang menunjukkan hasil serupa

pernah dilakukan oleh Khuong & Tien (2013) bahwa faktor kepuasan, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja adalah peran penting yang signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kesetiaan dirinya terhadap perusahaan saat perusahaan dalam keadaan terbaik maupun tersulit (Hermawan dan Riana (dalam Fajarani & Surya, 2015)).

Loyalitas dari segi pandang Robbins (2006) karyawan tidak sekedar menunjukkan kesetiaan dari segi fisik ataupun posisinya dalam perusahaan atau organisasi, tetapi juga pemikiran, perhatian, ide atau gagasan, dan dedikasi yang diberikan sepenuhnya kepada organisasi. Poerwopoespito (2004) mengatakan loyalitas merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan melalui kemampuan serta keterampilan yang dimiliki ketika bekerja seperti bertanggung jawab, disiplin, dan jujur. Loyalitas yang dikatakan lestari (2015) ialah karyawan sebagian besar dipengaruhi banyaknya perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan. Steers & Porter (1987) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mendefinisikan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang merupakan kepercayaan kuat dan penerimaan penuh terhadap tujuan, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Fletcher (dalam Sudimin, 2003) menjelaskan loyalitas sebagai kesetiaan atau tidak meninggalkan dan tidak mengkhianati karyawan lain ketika dibutuhkan. Loyalitas yang didefinisikan oleh Saydam (2000) adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Saydam (2000) juga menyatakan pada dasarnya aspek – aspek yang terdapat pada loyalitas kerja, yaitu:

a. Ketaatan atau kepatuhan

sanggup mentaati segala peraturan yang berlaku dan perintah dinas yang diberikan, tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri – ciri ketaatan:

- 1) mentaati segala peraturan perundang – undangan dan segala ketentuan yang berlaku
- 2) mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan dengan baik
- 3) selalu mentaati jam kerja yang diberikan
- 4) selalu memberi pelayanan dengan baik

b. Bertanggungjawab

menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko atas segala keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri – ciri:

- 1) dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- 2) selalu menyimpan atau memelihara barang – barang dinas dengan sebaik – baiknya
- 3) mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan golongan
- 4) tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain

c. Pengabdian

sumbangan pemikiran dan tenaga kepada perusahaan

d. Kejujuran

melaporkan hasil pekerjaan apa adanya dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan. Ciri – ciri:

- 1) selalu melakukan tugas tanpa ada paksaan
- 2) tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan
- 3) melaporkan hasil pekerjaan dengan apa adanya

Steers & Porter (1987) berpendapat bahwa aspek – aspek loyalitas kerja, yaitu:

- a. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi
- b. Keinginan bekerja keras karena merasa menjadi bagian dari organisasi
- c. Suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Loyalitas kerja di dalamnya terdapat beberapa faktor yang memengaruhi, Soegandhi, dkk. (2013) menyebutkan fasilitas dalam bekerja, tunjangan karyawan, suasana dalam tempat kerja, upah, beberapa karakter pekerjaan, karakter semua karyawan, desain perusahaan, serta pengalaman-pengalaman yang didapat oleh karyawan selama bekerja. Salah satu dari faktor-faktor tersebut terdapat faktor suasana kerja, suasana kerja yang dimaksud yakni meliputi kondisi lingkungan kerja. Khuong & Tien (2013) menyatakan bahwa faktor kepuasan, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja adalah peran penting yang signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja menurut Widiyanti & Anorogo (1993) dapat mempengaruhi pekerjaan termasuk loyalitas, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Penelitian yang pernah dilakukan Ding, dkk. (2012) diperoleh hasil adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan, dan supaya dapat menambah tingkat loyalitas karyawan, maka manager seharusnya memikirkan bagaimana pencapaian untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan dalam hal psikologis maupun non psikologis.

Nitisemito (dalam Arianto, 2013) mengatakan lingkungan kerja ialah apapun yang berada di sekitar dan dapat mempengaruhi dirinya saat mengerjakan tugas – tugas yang diberikan. Lingkungan psikologis kerja diungkapkan oleh Kartono (1994) memberi pengaruh besar pada keadaan karyawan selama bekerja, apabila lingkungan kerja psikologis tidak baik akan mengakibatkan kelelahan, ketegangan emosi, hingga menurunkan semangat kerja karyawan, begitupula sebaliknya, apabila lingkungan kerja psikologis baik akan menciptakan semangat yang tinggi bagi karyawan sehingga tidak mudah lelah dan emosi. Nitisemito (dalam Arianto, 2013) menyebutkan aspek – aspek lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Adalah warna – warna dalam lingkungan kerja, seperti warna tembok, meja, kursi, mesin, dan peralatan lainnya

b. Kebersihan

Adalah menjaga kebersihan dalam lingkungan pekerjaan

c. Penerangan

Adalah cahaya yang digunakan saat bekerja

d. Pertukaran udara

Adalah sirkulasi udara selama bekerja, seperti pemakaian penyaring udara atau tidak

e. Musik

Adalah iringan musik yang mengisi ruangan selama istirahat atau selama bekerja

f. Keamanan

Adalah rasa aman dalam perusahaan seperti tidak pernah terjadi kehilangan atau pencurian barang milik perusahaan maupun karyawan

g. Kebisingan

Adalah suara – suara yang mengganggu dari mesin atau dari luar ruangan yang dapat diatasi dengan diberikannya pengedap suara pada ruang kerja.

Kozlowsky & Doherty (dalam Wulan, 2002) menyebut aspek lingkungan psikologis yaitu:

a. Kebersamaan

adalah interaksi yang terjalin antara karyawan dengan karyawan lainnya serta atasan secara terbuka.

b. Tekanan kerja

adalah besarnya beban kerja pada setiap karyawan yang harus disesuaikan dengan kemampuan masing – masing karyawan dan tetap seimbang antar karyawan satu dengan yang lain.

c. Dukungan pimpinan

adalah pandangan karyawan tentang bagaimana pimpinan memperlakukan dan menganggap para karyawannya sebagai rekan kerja.

d. Kebebasan dalam mengambil keputusan

adalah suatu kesempatan yang dimiliki karyawan dalam mengambil keputusan menggunakan kebebasan dengan tetap bertanggung jawab namun bebas dari tekanan pimpinan.

Arianto (2013) mengungkapkan faktor lingkungan kerja meliputi: pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, kebersihan, keamanan, tenang atau tidak bising dan adanya musik. Keadaan yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikatakan oleh Nitisemito (dalam Arianto, 2013) adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter pimpinan, ketentraman, kesempatan untuk mengembangkan bakat karyawan, tingkat saran yang diberikan. Lingkungan kerja menentukan karyawan dalam bekerja, semakin baik lingkungan kerja maka semakin maksimal pencapaian kinerja dalam organisasi.

Hasil wawancara yang telah dilakukan Rabu, 19 Oktober 2016 kepada bagian personalia dari PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta dengan subjek berinisial P, mendapatkan hasil bahwa dalam 3 bulan terakhir, dari bulan Juli hingga September 2016 rata – rata terdapat 5 karyawan yang keluar dari perusahaan setiap bulannya atau sebesar 5 persen dari jumlah karyawan yang sebelumnya 287, hal tersebut tidak ditanyakan alasannya oleh personalia namun terlihat tidak sedikit yang keluar dari perusahaan karena ingin memperbaiki perekonomian, selain itu juga terlihat adanya perselisihan – perselisihan yang terjadi antar karyawan. Selain adanya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan, tidak sedikit pula jumlah kemangkiran yang terjadi selama tiga bulan tersebut yaitu rata – rata sebanyak 63 karyawan atau 23.1%.

Tabel 2.
Jumlah kemangkiran dan karyawan keluar bulan Juli – Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Mangkir	Karyawan Keluar	Karyawan n Pensiun	Karyawan Indisipliner
Juli	280	59 (21.1%)	5 (1.78%)	2 (0.71%)	0
Agustus	277	54 (19.5%)	3 (1.08%)	0	0
September	272	77 (28.3%)	3 (0.8%)	2 (0.73%)	0
Oktober	269	92 (34.2%)	3 (1.11%)	0	0
November	264	86 (32.5%)	4 (1.5%)	0	1 (0.37%)
Desember	262	87 (33.2%)	2 (0.76%)	0	0

Fenomena tersebut sama dengan yang sebelumnya dikutip bahwa Kartono (1994) mengatakan karyawan yang tidak atau kurang memiliki loyalitas akan

berdampak terjadinya pemogokan, kemangkiran, sabotase, tingkat absen yang tinggi, serta turn over atau perpindahan.

Tabel 3.
Faktor penyebab karyawan keluar bulan Juli – Desember 2016

Faktor	Jumlah	Presentase
Mencari pekerjaan lain dengan upah lebih besar	5	25%
Pensiun dini	4	20%
Perselisihan antar karyawan	3	15%
Kesehatan	3	15%
Membuka usaha	2	10%
Merasa tekanan kerja tinggi	2	10%
Menikah	1	5%

Tabel diatas dapat dibaca bahwa faktor penyebab dari keluarnya karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yaitu karena karyawan ingin mencari pekerjaan dengan upah yang lebih besar, adanya perselisihan antar karyawan, usia karyawan yang sudah tidak muda dan stamina yang berkurang sehingga membuat karyawan mengeluarkan diri, karyawan ingin membuka usaha sendiri, dan faktor lain bahwa karyawan menikah kemudian tidak ingin bekerja lagi dan faktor kesehatan. Salah satu faktornya adalah adanya perselisihan antar karyawan karena komunikasi yang kurang baik, hal tersebut merupakan tidak adanya salah satu aspek dari lingkungan psikologis kerja seperti yang disebutkan oleh Kozlowsky & Doherty (dalam Wulan, 2002) yaitu aspek kebersamaan yang berarti interaksi antar karyawan dan keterbukaan karyawan termasuk dalam tempat kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka muncul rumusan masalah adakah hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta, mengetahui tingkat persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta,

mengetahu tingkat loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta, mengetahui peran atau sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Hipotesis pada penelitian ini adalah Ada hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang terletak di JL. LU Adisucipto Nomor :51 Telp: 714757 Surakarta, Jawa Tengah. Sampel yang diambil yaitu karyawan produksi yang diambil 120 orang dari 262 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik *non-random sampling accidental* ialah pemilihan subjek secara acak diserahkan oleh pihak perusahaan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dan skala loyalitas kerja. Kedua skala tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing kemudian diuji validitas dengan cara expert judgement oleh tiga dosen penilai. Aitem yang memiliki nilai validitas kurang dari 0,6 dinyatakan gugur dihitung dengan formula Aiken's V (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach melalui satu kali penyajian skala pada sekelompok responden dengan skor dinyatakan tinggi jika lebih dari 0,6 (Setiawan, 2015) dan analisis data menggunakan korelasi product moment.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula Aiken's dan uji reliabilitas diperoleh 16 aitem skala persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja, 17 aitem skala loyalitas kerja. Koefisien validitas skala persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja bergerak dari 0,667 sampai 0,916 dan reliabilitas sebesar 0,750; sedangkan koefisien validitas skala loyalitas kerja bergerak dari 0,667 sampai dengan 0,916 dan reliabilitas sebesar 0,808. Skoring yang digunakan bergerak dari

1 sampai 4 untuk aitem favorabel dan 4 sampai 1 untuk unfoverabel, skala tersebut kemudian dilakukan analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *Product Moment* pada variabel persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dapat diketahui bahwa variabel persepsi terhadap lingkungan kerja dengan loyalitas kerja mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,594 ; signifikan (p) = 0,000 ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja. Persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang semakin tinggi maka semakin tinggi pula loyalitas kerja, sebaliknya jika semakin rendah persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja maka semakin rendah loyalitas kerja. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Hasil tersebut banyak didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, salah satunya yaitu penelitian oleh Waqas, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa pemberian reward, pengakuan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepuasan kerja memiliki signifikan hubungan. Selain itu, ada juga hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Data tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khuong & Tien (2013) yaitu faktor kepuasan, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja adalah peran penting yang signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Lingkungan kerja menurut Widiyanti & Anorogo (1993) dapat mempengaruhi pekerjaan termasuk loyalitas, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis.

Rerata empirik (RE) sebesar 46,03 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 40. Hal tersebut berarti bahwa persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja pada

karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta termasuk dalam kategori tinggi. Jumlah karyawan yang memiliki persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dapat diketahui bahwa 5% (6 karyawan) memiliki persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang tergolong sangat tinggi, 57,5% (69 karyawan) mempunyai persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang tergolong tinggi, 34,17% (41 karyawan) mempunyai persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang tergolong sedang, dan 3,33% (4 karyawan) mempunyai persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang tergolong rendah.

Kebersamaan, tekanan kerja, dukungan pimpinan dan kebebasan mengambil keputusan yang tergolong tinggi tersebut dapat mempengaruhi ketaatan atau kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran. Ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran merupakan aspek – aspek dari loyalitas kerja (Saydam 2000). Berdasar aspek – aspek loyalitas kerja dapat digolongkan bahwa loyalitas kerja termasuk tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis data variabel loyalitas kerja dapat diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 51,94 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 42,5 yang berarti loyalitas kerja termasuk dalam kategori tinggi. Jumlah karyawan yang memiliki loyalitas kerja dapat dikategorikan menjadi 16,67% (20 karyawan) mempunyai tingkat loyalitas kerja tergolong sangat tinggi, 60,83% (73 karyawan) mempunyai tingkat loyalitas kerja yang tinggi, dan 22,5% (27 karyawan) tergolong memiliki loyalitas kerja sedang.

Penjelasannya bahwa kebersamaan dengan intensitas yang tergolong tinggi dapat menimbulkan pengabdian karyawan pada perusahaan yang tinggi, karena karyawan bekerja dengan kebersamaan akan membuat rasa nyaman sehingga tahan bekerja dalam pekerjaan tersebut. Tekanan kerja yang rendah akan membuat karyawan memiliki ketaatan atau kepatuhan yang tinggi dengan peraturan yang ada karena merasa bahwa pekerjaannya ringan sehingga tidak keberatan jika harus mematuhi peraturan. Dukungan dari pimpinan yang banyak dapat memunculkan adanya rasa bertanggung jawab yang tergolong tinggi, sebab akan menjadi semangat tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kebebasan mengambil keputusan

membuat karyawan percaya diri dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan sehingga selalu mengutamakan kejujuran dan mengakui segala perbuatannya.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dengan loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta. Tingkat persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta tergolong tinggi, dan tingkat loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta yang tergolong tinggi. Sumbangan efektif persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja untuk loyalitas kerja pada karyawan PT. Djitoe Indonesian Tobacco Surakarta sebesar 35,3%.

Bagi karyawan sebagai subjek penelitian, disarankan untuk memiliki persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang positif sehingga memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Cara untuk memiliki persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja yang positif supaya lebih memperhatikan kondisi tempat kerja seperti menciptakan suasana yang tenang dengan tidak menimbulkan kegaduhan, menghindari perselisian antar karyawan, melaksanakan pekerjaan dengan maksimal tanpa mengeluh, bertanya kepada rekan atau atasan apabila menemui kesulitan dan menjaga keamanan tempat kerja serta menjaga sarana prasarana dari perusahaan supaya tetap merasa nyaman.

Bagi instansi terkait, diberikan saran agar dapat menjaga persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja karyawan tetap positif dengan cara tidak memberikan beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan, atasan lebih memperhatikan sarana yang diberikan untuk karyawan seperti memberikan waktu tertentu terjun ke lapangan untuk saling berkonsultasi mengenai pekerjaan, menegakkan keamanan misalnya memasang cctv dan menegaskan kedamaian antar karyawan.

Bagi peneliti lain, diharap dapat melakukan penelitian dengan variabel yang bervariasi seperti ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian,

kejujuran, kebersamaan, tekanan atau beban kerja, dukungan atasan, atau kebebasan dalam mengambil keputusan. Saran selanjutnya bagi peneliti lain supaya dapat melakukan penelitian dengan metode lain seperti metode kualitatif dan diharapkan dapat lebih dalam meneliti tentang variabel yang sama, seperti menggali tentang keinginan karyawan untuk keluar, motivasi karyawan yang keluar, sebab karyawan mementingkan upah yang tinggi, dan lainnya. Peneliti lain apabila meneliti dengan subjek yang sama diharapkan untuk memperluas populasi yang akan diambil seperti mencakup pula bagian yang lain selain bagian produksi, serta dalam proses pengumpulan data supaya lebih cermat dan teliti, akan lebih baik jika menggunakan teknik sampel yang berbeda seperti *random sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* , 9 (2), 191-200.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* , 36 (1), 69-78.
- Ding, D., Lu, H., Song, Y., & Lu, Q. (2012). Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction. *iBusiness* , 4, 208-215.
- Fajariani, N. P., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4 (4), 930-942.
- Hasibuan. M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (1994). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khuong, M. N., & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review* , 1 (4), 81-95.

- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *eJournal Psikologi* , 4 (2), 131-143.
- Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Rahadiwati, H. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan Cv. Sinar Abadi. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi UMS , 1-13.
- Robbins. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. (Terjemahan)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sanjaya, M. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta , 1-24. eprints.uny.ac.id
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, B. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora* , 1 (1), 1-12.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1987). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Sudimin. T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan* , Vol. 12 (No. 11), 3-8.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., et al. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development* , 4 (2), 2164-4063.
- Widiyanti, N., & Anorogo, P. (1993). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wulan. N. (2002). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kondisi Sosial Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Karyawan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Brawijaya.
- Yuliana, H. D. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT. Sri Rejeki Isman TBK Sukoharjo. *Naskah Publikasi* , 1-25. eprints.ums.ac.id

Zulkarnain, & Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*, 41 (1), 17-33.